Hauptabteilung Recht und Soziales

Kommentierung

der im Einigungsvertrag enthaltenen Regelungen hinsichtlich der Rechtsverhältnisse und sozialen Leistungen für die Soldaten der NVA sowie Erläuterungen einiger Rechtsfragen der Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten und der Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes

---

Teil A - Soldatenstatusregelungen -

Teil B - Besoldungs- und Versorgungsregelungen -

Teil C - Berufliche Förderung - Arbeitslosengeld -

Teil D - Rechtsfragen der Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten -

Vorbemerkung

In Abstimmung mit dem Bundesministerium der Verteidigung werden im folgenden die die Zusammenführung von Bundeswehr und Nationaler Volksarmee betreffenden Regelungen des Einigungsvertrages erläutert. Im Zusammenhang damit wird auch auf einige Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes verwiesen.
Hinsichtlich des Einigungsvertrages ist zu beachten, daß die darin vereinbarten Rechtsfolgen erst nach der Zustimmung beider Parlamente eintreten; allein die Wirksamkeit der Beitrittserklärung der DDR am 3. Oktober 1990 reicht hierzu nicht aus.

Der Einigungsvertrag erfüllt insbesondere den Verfassungsauftrag aus Artikel 23 Satz 2 GG, wonach das Grundgesetz in anderen Teilen Deutschlands nach deren Beitritt in Kraft zu setzen ist. Er regelt auch die grundsätzliche Einführung von Bundesrecht im Gebiet der bisherigen DDR. Das geschieht in der Weise, daß das gesamte Bundesrecht mittels einer Generalklausel in Kraft gesetzt wird, soweit sich nicht aus einer dem Vertrag beigefügten Anlage I Kapitel XIX Sonderregelungen ergeben. Vorbehalte sind in einer Anlage II Kapitel XIX auch für den Fall vorgesehen, daß Recht der DDR für eine Übergangszeit noch fortgelten soll.

Teil A - Soldatenstatusregelungen -

1. Die streitkräftebezogenen Folgen des Einigungsvertrages

a) Mit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes (Artikel 3 des Vertrages) werden auch seine wehrverfassungsrechtlichen Bestimmungen auf das Gebiet der früheren DDR vorbehaltslos übertragen. Das bedeutet vor allem:

- Der Bundesminister der Verteidigung hat die oberste Befehls- und Kommandogewalt über alle auf dem beigetretenen Teil Deutschlands befindlichen deutschen Soldaten;
- Es gelten die Bestimmungen über den Verteidigungsauftrag der Streitkräfte, ihre weiteren Einsatzmöglichkeiten nach der Verfassung (z.B. in der Notstands- und Katastrophenhilfe) sowie über die Aufgaben und Befugnisse der Bundeswehrverwaltung;
- Die parlamentarische Kontrolle auch der auf dem beigetretenen Teil Deutschlands befindlichen deutschen Streitkräfte durch den Wehrbeauftragten und den Verteidigungsausschuß des Deutschen Bundestages.

b) Die Überleitung von Bundesrecht (Artikel 8 des Vertrages) setzt auch das gesamte Wehrrecht der Bundesrepublik Deutschland im beigetretenen Teil in Kraft. Mit Wirksamwerden des Vertrages gelten daher vorbehaltslos beispielsweise die Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeordnung, das Wehrstrafgesetz, das Vertrauensmännerwahlgesetz, das Gesetz über die Anwendung unmittelbaren Zwanges durch die Bundeswehr, das Eignungsübungsgesetz, das Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages.

c) In unmittelbarem Zusammenhang mit den für die Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst getroffenen Regelungen ist für die Einführung des Soldatenrechts eine Sondervorschrift geschaffen worden (Artikel 20 Abs. 3 des Vertrages).

Sie verweist auf Vorbehalte, die in die Anlage I Kapitel XIX des Vertrages u.a. zum Soldatenversorgungsgesetz, zur künftigen Gestaltung der Dienstverhältnisse der NVA-Soldaten und zum Wehrpflichtgesetz aufgenommen worden sind.

d) Fortgeltendes Soldatenrecht der DDR richtet sich nach besonderen Maßgabevorschriften, die in einer Anlage II Kapitel XIX des Vertrages aufgenommen worden sind, und sich vornehmlich auf das Wehrdienstgesetz und die Besoldungsordnung für die Angehörigen der NVA beziehen.

2. <u>Dienstverhältnisse der früheren NVA</u>

a) Die Überleitung des Soldatengesetzes durch den Einigungsvertrag bewirkt nicht, daß alle Soldaten der ehemaligen NVA automatisch auch Soldaten im Sinne dieses Gesetzes werden. Lediglich Soldaten, die aufgrund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten, erhalten sofort den Status eines Soldaten nach dem Soldatengesetz. Das Dienstverhältnis der Berufs- und Zeitsoldaten unterliegt dagegen bestimmten Voraussetzungen (siehe unten c). Gemeinsam ist allen aktiven Soldaten der früheren NVA nur, daß sie Soldaten der Bundeswehr sind. Das bedeutet, daß es in einem geeinten Deutschland nur Streitkräfte der Bundeswehr gibt, die zudem dem Bundesminister der Verteidigung nach den Grundsätzen von Befehl und Gehorsam unterstehen.

b) <u>Soldaten, die aufgrund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten</u>
Dauer und Beendigung des Grundwehrdienstes richten sich nach bisherigem Recht der DDR. Damit wird sichergestellt, daß - unabhängig vom Wehrpflichtgesetz - eine Grundwehrdienstdauer von 12 Monaten gilt und die bestehenden Rechtsverhältnisse sachgerecht abgewickelt werden können.

c) <u>Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten</u>

Das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit oder eines Berufssoldaten der früheren NVA ruht ab dem Zeitpunkt, zu dem der Einigungsvertrag wirksam geworden ist. Diese Soldaten leisten keinen Dienst und tragen keine Uniform mehr. Sie haben auch keine soldatischen Rechte und Pflichten. Von dieser Regelung sind nur diejenigen Zeit- und Berufssoldaten ausgenommen, die in Einheiten, Verbänden, Dienststellen oder Einrichtungen der NVA Dienst leisten, die nach einer zeitlich unbefristeten Organisationsentscheidung des Bundesministers der Verteidigung ganz oder teilweise fortbestehen oder in andere Einheiten oder Einrichtungen eingegliedert werden. Welche Truppenteile hiervon erfaßt werden, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen. Dabei wird sich jedoch an folgenden Kategorien orientiert:

- Übernahme von NVA-Truppenteilen in die TSK-Struktur,
- Keine Übernahme von NVA-Truppenteilen, jedoch kontinuierlicher Abbau,
- Auflösung von NVA-Truppenteilen vor dem Inkrafttreten des Einigungsvertrages.

Die Dienstverhältnisse der Zeit- und Berufssoldaten, die in (als Bundeswehr) fortbestehenden Truppenteilen verwendet werden, ruhen nicht, sondern sind nunmehr mit modifiziertem Inhalt "Dienstverhältnisse eigener Art". Allerdings sind ihre bisherigen Rechte und Pflichten erloschen. An ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten nach dem Soldatengesetz mit Ausnahme der Bestimmungen, die sich auf den Eid, die Laufbahnen der Soldaten sowie die Geld- und Sachbezüge, die Heilfürsorge sowie die Versorgung (hierzu siehe unter 5.) beziehen. In diesem besonderen Dienstverhältnis führen die Soldaten nicht automatisch den gleichen Dienstgrad, den sie in der NVA bekleidet haben, vielmehr bestimmt der Bundesminister der Verteidigung, welchen

Dienstgrad diese Soldaten vorläufig führen dürfen. Für seine Entscheidung berücksichtigt er die Vorbildung, Ausbildung, die Dienstzeiten, die Laufbahnzugehörigkeit und die innegehabten Funktionen in der früheren NVA und setzt sie in Beziehung zur dienstgradgerechten Verwendbarkeit in der Bundeswehr (vgl. Anhang 1).

d) <u>Beendigungsgründe für das Dienstverhältnis</u>
Unterschiedlich sind auch die Gründe geregelt, aus denen die Dienstverhältnisse beendet werden.
Ein Dienstverhältnis, das ruht, endet, wenn der Zeit- oder Berufssoldat innerhalb einer Frist von 6 Monaten - 9 Monate für Soldaten, die älter als 50 Jahre sind - nicht verwendet wird. Während der Frist ist die Entlassung auf eigenen Antrag, wegen Ablaufs der (früher in der Dienstlaufbahnordnung-NVA bestimmten) Dienstzeit und wegen Verstoßes gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder wegen einer Tätigkeit für das frühere Ministerium für Staatssicherheit möglich.
Die Entlassung aus einem "Dienstverhältnis eigener Art" ist auf eigenen Antrag jederzeit möglich. Soldaten in einem derartigen Dienstverhältnis können im übrigen bei Nichteignung, aus Mangel an Bedarf oder bei Auflösung oder Umgliederung ihrer Beschäftigungsstelle entlassen werden. Wegen früherer Verstöße gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder wegen einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit sind diese Soldaten zu entlassen, wenn ihre Weiterverwendung unzumutbar erscheint.

Außer durch Zeitablauf oder Entlassung endet das "Dienstverhältnis eigener Art" durch Übernahme in ein Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit für 2 Jahre (dazu siehe unter 4.).

3. Verwendungen in Dienstverhältnissen der Bundeswehr nach dem Soldatengesetz

Berufs- und Zeitsoldaten der früheren NVA, deren Dienstverhältnis ruht oder die in einem "Dienstverhältnis eigener Art" weiterverwendet werden, können auf Antrag zunächst für 2 Jahre nach den Einstellungsvoraussetzungen des Soldatengesetzes in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit berufen werden. Welchen Dienstgrad sie erhalten werden, wird die Bundesregierung durch Rechtsverordnung bestimmen. Die unter diesen Voraussetzungen eingestellten Soldaten der früheren NVA haben nunmehr einen Soldatenstatus nach dem Soldatengesetz. Sie können nach Eignung und Bedarf auch Berufssoldaten oder längerdienende Zeitsoldaten werden. Die Ernennung zum Berufssoldaten ist allerdings in der Regel nicht zulässig, wenn der Bewerber das 50. Lebensjahr vollendet hat. Die Entscheidung über die Berufung trifft der Bundesminister der Verteidigung. Bevor er einen Offizier zum Berufssoldaten ernennt, muß er einen unabhängigen Ausschuß zu dessen persönlicher Eignung anhören. Zusammensetzung, Befugnisse und Verfahren dieses Ausschusses regelt die Bundesregierung.

Teil B - Besoldungs- und Versorgungsregelungen -

1. Bei ruhenden Dienstverhältnissen

Während des Ruhens des Dienstverhältnisses besteht ein Anspruch auf ein monatliches Wartegeld. Dieses beträgt 70 v.H. der durchschnittlichen monatlichen Dienstbezüge (Brutto) der letzten 6 Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Während der Ruhenszeit anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen oder Lohnersatzleistungen sind auf das monatliche Wartegeld anzurechnen, soweit die Summe aus diesen Einnahmen und dem Wartegeld die Bemessungsgrundlage des Wartegeldes übersteigt.

Das Wartegeld unterliegt der Besteuerung und der Beitragspflicht nach der Versorgungsordnung bis zur Schließung des Versorgungssystems (vgl. 5.3.),danach der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Wartezeiten (bis zu 6 oder - bei über 50-jährigen - bis zu 9 Monaten) werden daher bei der Rente berücksichtigt. Während der Wartezeit besteht Anspruch auf Heilfürsorge nach der Versorgungsordnung.

Soweit sich nach der Versorgungsordnung die Rentenhöhe nach den letzten 12 Kalendermonaten vor Beendigung des Wehrdienstes bestimmt, werden in diese Berechnung Wartezeiten nicht einbezogen. Es wird vielmehr der entsprechende Zeitraum vor Beginn der Wartezeit zugrundegelegt.
Werden Zeit- oder Berufssoldaten aus ruhenden Dienstverhältnissen nicht weiterverwendet, wird ihnen bei der Eingliederung in das zivile Berufsleben geholfen; dabei gelten die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes, insbesondere für Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, der Fortbildung und der Umschulung (vgl. Teil C). Zusätzliche Hilfestellung erfahren diese Soldaten durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr.

2. <u>Bei "Dienstverhältnissen eigener Art"</u>
Besoldung, Heilfürsorge und Versorgungsbezüge richten sich nach bisherigem Recht (der DDR) mit der Maßgabe, daß die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die Leistungen auf Angemessenheit im Verhältnis zu den Regelungen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes im Beitrittsgebiet überprüft und neu festsetzt. Besoldung und Heilfürsorge werden durch Rechtsverordnungen der Bundesregierung der Entwicklung im beigetretenen Teil Deutschlands angepaßt; diese Möglichkeit ist bis zum 30. September 1992 befristet. Einem Soldaten der ehemaligen NVA, der aus einer fortbestehenden Einheit, einem Verband etc. auf Antrag, mangels Bedarfs oder wegen Auflösung oder Verschmelzung seiner bisherigen Beschäftigungsstelle u.a. entlassen wird, wird i.d.R. ein Übergangsgeld gewährt, dieses entspricht nach Höhe und Bezugsdauer dem Wartegeld.

Das Übergangsgeld unterliegt wie das Wartegeld der Besteuerung und der Beitragspflicht nach der Versorgungsordnung bzw. nach deren Schließung (vgl. 5.3.) der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

3. <u>Bei nicht übernommenen Berufssoldaten der früheren NVA</u>

Die Versorgung für in der ehemaligen NVA geleistete Dienstzeiten der Berufssoldaten der ehemaligen NVA, die nicht endgültig in die Bundeswehr übernommen werden[x] und ihrer Hinterbliebenen bestimmt sich nicht nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG), sondern nach der Versorgungsordnung oder der Sozialversicherung.

Entsprechend den Festlegungen im Einigungsvertrag werden die nach der Versorgungsordnung für Angehörige der NVA erworbenen Rentenanwartschaften und -ansprüche auf Grund von Dienstzeiten in der NVA bis zum 31.12.1991 in die Rentenversicherung überführt. Dabei sind sie den Anwartschaften und Ansprüchen nach den allgemeinen Regelungen der Sozialversicherung im beigetretenen Teil Deutschlands anzupassen.

Bis zur Überführung der Versorgungsordnung sind Rentenansprüche gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung geltend zu machen.

Von den Rentenversicherungsträgern werden Rentenleistungen nach den Regelungen des allgemeinen Rentenrechts auch dann erbracht, wenn kein Anspruch auf Versorgungsleistungen nach der Versorgungsordnung besteht.

Bis zur Überführung der nach der Versorgungsordnung erworbenen Rentenanwartschaften und -ansprüche in die Rentenversicherung gelten die Festlegungen der Versorgungsordnung prinzipiell fort.

Folgende Besonderheiten sind jedoch zu berücksichtigen:

a) <u>Befristete erweiterte Versorgung</u>

Der Eintritt in die befristete erweiterte Versorgung gemäß Ministerratsbeschluß vom 16.3.1990 ist noch im Falle

---

[x] Das betrifft Soldaten im ruhenden Dienstverhältnis, im "Dienstverhältnis eigener Art" sowie im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit für zwei Jahre.

einer Entlassung bis zum 31.12.1990, d.h. auch noch mit Ablauf dieses Tages, möglich. Die für diese Versorgung erforderlichen besonderen Voraussetzungen, insbesondere das Mindestalter von 50 Jahren und die Mindestdienstzeit von 15 Jahren, müssen jedoch bereits am 03.10.1990 vorliegen, d.h. bis zum Ablauf des 02.10.1990 erfüllt sein. Das Mindestalter von 50 Jahren hat ein Soldat, der vor dem 04.10.1940 geboren ist. Anderweitig erzieltes Einkommen ist nach Maßgabe der Versorgungsordnung bis zu der dort bestimmten Höchstgrenze anrechnungsfrei.

b) Übergangsrente

Der Eintritt in die Übergangsrente nach der Versorgungsordnung, und zwar sowohl in der Grundform (30 v.H. der Invalidenrente) als auch in der modifizierten Form (50 v.H. bis 70 v.H. der veränderten Invalidenrente je nach Alter bei Antragstellung), ist noch im Falle einer Entlassung bis zum 31.12.1990 und beim Vorliegen der besonderen Voraussetzungen, insbesondere der Mindestdienstzeit, am 03.10.1990 möglich. Anderweitig erzieltes Einkommen ist nach Maßgabe der Versorgungsordnung bis zu der dort bestimmten Höchstgrenze anrechnungsfrei.

Die Leistungen nach der Versorgungsordnung können durch Rechtsverordnung der Bundesregierung auf ihre Angemessenheit im Vergleich zu den Renten der Sozialversicherung überprüft und ggf. angepaßt werden. Bei schweren Verfehlungen kann die Rente auch gekürzt oder entzogen werden.
Diejenigen Berufssoldaten der NVA, die bei ihrer Entlassung keine Ansprüche nach der Versorgungsordnung haben (weniger als 25 Dienstjahre und unter 50 Lebensjahre) und die Soldaten auf Zeit der NVA erhalten, wenn sie bis zum 31.12.1990 entlassen werden, die in den Abschnitten 901, 912 der Besoldungsordnung der NVA vorgesehenen Übergangsgebührnisse zwischen 200,- DM und 7 000,- DM (bei Entlassungen von Berufssoldaten aus strukturellen Gründen mindestens 3 000,- DM).

Auf diese Leistungen wird ein gezahltes Wartegeld (vgl. 5.1.) bzw. Übergangsgeld (vgl. 5.2.) angerechnet.
Die im Falle einer Entlassung in den Abschnitten 901, 922, 923 der Besoldungsordnung vorgesehene Übergangsbeihilfe wird ab 3.10.1990 nicht mehr gewährt. Das betrifft auch bereits laufende Zahlungen.

4. <u>Soldaten, die auf Grund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten</u>
Grundwehrdienstleistende erhalten sofort den Status eines Soldaten nach dem Soldatengesetz. Die Höhe des Wehrsoldes richtet sich nach dem bisherigen Recht der DDR. Hierbei erhalten Grundwehrdienstleistende namentlich auch den am 1.8.1990 eingeführten Erschwerniszuschlag weiter, so daß ihre Besoldung insgesamt 340,- DM (Soldat) und 390,- DM (Gefreiter) beträgt.
Anzumerken ist, daß die Bundesregierung auch hier durch Rechtsverordnung Übergangsvorschriften treffen kann, die den besonderen Verhältnissen im beigetretenen Gebiet Rechnung tragen.

5. <u>Im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit für 2 Jahre</u>
Die Besoldung richtet sich nach dem Bundesbesoldungsgesetz mit der Maßgabe, daß die Bundesregierung durch Rechtsverordnung Übergangsregelungen trifft, die den besonderen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im beigetretenen Teil Deutschlands Rechnung tragen. Bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnung finden für die im Beitrittsgebiet ernannten Soldaten auf Zeit Regelungen Anwendung, die für vergleichbare Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gelten. Wird das Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit nicht über 2 Jahre hinaus verlängert oder wird nicht ein Berufssoldatenverhältnis begründet, richten sich die Versorgungsbezüge nach bisherigem DDR-Recht. Das bedeutet im einzelnen:
Die Zeit als SaZ 2 ("Probezeit"), die ein Soldat der ehemaligen NVA als Soldat im Sinne des Soldatengesetzes zurücklegt, wirkt sich im Falle der Entlassung versorgungsrechtlich dahin aus, daß sie über die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Kosten des Bundes die spätere Rente steigert.

6. <u>Bei Begründung eines Dienstverhältnisses nach dem Soldatengesetz für mehr als 2 Jahre</u>
   Leistungen der Dienstzeitversorgung nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) werden gewährt, wenn eine Dienstzeit als SaZ von mehr als 2 Jahren zurückgelegt wurde. Beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen besteht dann Anspruch auf Übergangsbeihilfe (§ 12 SVG) oder Übergangsgebührnisse (§ 11 SVG). Die Altersversorgung wird wiederum durch Nachversicherung der Wehrdienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung sichergestellt.

   Wird ein ehemaliger NVA-Soldat zum Berufssoldaten der Bundeswehr ernannt, hat er Anspruch auf Ruhegeld (Rente) nach dem SVG, wenn er nach dem Beitritt eine Dienstzeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt hat. Dieses Erfordernis entfällt nur, wenn die Zurruhesetzung auf dienstlich bedingter Dienstunfähigkeit beruht. Die Bundesregierung ist ermächtigt, durch Rechtsverordnung besondere Regelungen u.a. über die Höhe des Ruhegeldes zu treffen. In diesem Zusammenhang wird zu entscheiden sein, ab und in welchem Umfang die früheren Dienstzeiten bei der NVA ruhegehaltssteigernd berücksichtigt werden. Mögliche Rentenleistungen nach der Rentenversicherung sind ebenfalls nach Maßgabe dieser Rechtsverordnung auf das Ruhegeld anzurechnen.

7. <u>Beschädigtenversorgung</u>
   Leistungen der Beschädigtenversorgung nach dem Dritten Teil des SVG werden an alle Soldaten der Bundeswehr erbracht, die nach dem Beitritt eine Wehrdienstbeschädigung erleiden. Hierunter fallen daher auch diejenigen Soldaten, deren Dienstverhältnis wegen Weiterverwendung auf ausdrückliche Bestimmung des BMVg nicht ruht, sowie diejenigen, die bei Eintritt der Wehrdienstbeschädigung in einem "Probeverhältnis" als SaZ 2 stehen. Für das Sterbegeld und die Leistungen während des Wehrdienstverhältnisses ist die Bundeswehrverwaltung, für diejenigen außerhalb des Wehrdienstverhältnisses die Versorgungsverwaltung zuständig.

C. Berufliche Förderung, Arbeitslosengeld

I. Berufliche Förderung

1. Nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

Die Förderungsverordnung vom 25.03.1982 ist mit dem Beitritt außer Kraft getreten. Die Soldaten der ehem. NVA haben nunmehr Anspruch auf Eingliederung in das zivile Berufsleben nach dem AFG. Sie können hierzu - auch bereits während der Wartezeit - die Möglichkeiten zur beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung in Anspruch nehmen.

2. Nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaföG)

Schüler berufsbildender Vollzeitschulen (in der Regel bei auswärtiger Unterbringung) und Studenten unter 30 Jahren können Ausbildungsförderung nach dem BaföG erhalten. Diese Förderung ist abhängig vom Einkommen und Vermögen des Auszubildenden, seines Ehegatten und seiner Eltern.
Nähere Auskünfte erteilen die Ämter für Ausbildungsförderung der Kreise, Hochschulen oder Studentenwerke.

3. Nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG)

Wird ein Soldat der ehem. NVA SaZ im Sinne des Soldatengesetzes für eine Dienstzeit von mindestens vier Jahren, so hat er, sofern die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, Anspruch auf Berufsförderung nach dem SVG. Der Umfang des Anspruchs (Fachausbildung, allgemeinberuflicher Unterricht, Eingliederung in das zivile Berufsleben) richtet sich nach der Länge der Wehrdienstzeit im Sinne des § 2 SVG.

1. Frage: <u>Wie sieht meine berufliche Zukunft aus ?</u>

Antwort: Wechseln Sie in einen Ihrer Neigung und Eignung entsprechenden Zivilberuf. Reichen die vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht aus, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, so wird die notwendige Neuorientierung nach den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes gefördert.
Dazu gehört:
- die Berufsberatung,
- die Förderung der beruflichen Bildung,
- die Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung,
- finanzielle Leistungen, wie z.B. Berufsausbildungsbeihilfe, Arbeitslosengeld, Einarbeitungszuschuß.

2. Frage: <u>Was muß ich tun ?</u>

Antwort: Wenden Sie sich unverzüglich an das örtlich zuständige Arbeitsamt. Das Arbeitsamt hat die Aufgabe, Sie umfassend zu beraten. Gelingt es nicht, Ihnen in absehbarer Zeit einen neuen Arbeitsplatz zu vermitteln, wird mit Ihnen zusammen zu prüfen sein, ob und ggf. durch welche Qualifizierungsmaßnahme Ihre Ver-

mittlungschancen verbessert werden können.

3. Frage: <u>Für welchen Beruf soll ich mich entscheiden ?</u>

Antwort: Es gibt eine Vielzahl von Berufsbildern, die in Betracht gezogen werden müssen. Ihre Wahl sollten Sie auch abhängig machen von der Entwicklung des Arbeitsmarktes. Welche Berufe in diesem Bereich besonders gefragt sind, kann Ihnen das Arbeitsamt sagen.

4. Frage: <u>Muß ich den Wohnort wechseln ?</u>

Antwort: Niemand wird Sie dazu zwingen. Die Bereitschaft, ggf. den Wohnort zu wechseln, kann jedoch Ihre beruflichen Zukunftsaussichten wesentlich verbessern.

5. Frage: <u>Welche Berufe haben die größte Zukunft ?</u>

Antwort: Eine Garantie, daß der gewählte Beruf auch in Zukunft immer gefragt sein wird, kann Ihnen niemand geben. Jeder Beruf verlangt eine ständige Anpassung.

Zukunft haben jedoch z.B.:
- handwerkliche Berufe,
- EDV-Berufe,
- Einrichtung und Bedienung numerisch gesteuerter Maschinen,
- marktwirtschaftlich orientierte kaufmännische Berufe,
- Dienstleistungsberufe jeglicher Art,
- Bank- und Versicherungssparten,
- Vertrieb von Waren und Dienstleistungen sowie
- Werbung.

6. Frage: <u>Muß ich einen völlig neuen Beruf wählen ?</u>

Antwort: Das sollte nur der Ausnahmefall sein. Oft wird es genügen, wenn Sie vorhandene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten den neueren beruflichen Anforderungen anpassen bzw. sie erweitern.

Haben Sie einen handwerklichen oder technischen Beruf erlernt, könnte z.B.
- die Behandlung bzw. Verarbeitung neuer Materialien,
- die Bedienung neuester Maschinen,
- die Aneignung von Grundkenntnissen in EDV oder
- die Aneignung von betriebswirtschaftlichen bzw. steuerrechtlichen Kenntnissen

genügen.

Haben Sie ein akademisches Studium abgeschlossen, könnte ein kürzeres Zusatzstudium genügen, z.B. in
- Betriebswirtschaft,
- Vertriebsrecht,
- Steuerrecht,
- Personalrecht,
- EDV.

Für Pädagogen kann auch eine handwerkliche Ausbildung Chancen als Fachlehrer eröffnen.

7. Frage: Kann ich auch an Bildungsmaßnahmen im ursprünglichen Gebiet der Bundesrepublik teilnehmen ?

Antwort: Nach vollzogener Einigung (03.10.1990) kommt es nicht mehr darauf an, in welchem Land die Bildungsmaßnahme durchgeführt wird. Die Maßnahme ist in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt auszusuchen.

8. Frage: Gilt dies auch für ein Studium ?

Antwort: Ein Studium an einer Hochschule, Fachhochschule oder ähnlichen Einrichtung wird nach dem Arbeitsförderungsgesetz nur gefördert, wenn die Hochschule, Fachhochschule oder sonstige Einrichtung im Gebiet der beigetretenen Länder ihren Sitz hat.

Förderungsvoraussetzungen:

9. Frage: Welche Voraussetzungen muß ich erfüllen, um Förderungsleistungen zu erhalten ?

Antwort: Voraussetzung ist:

- eine mindestens zweijährige beitragspflichtige Beschäftigung oder eine einer solchen gleichstehenden Zeit (gilt durch eine gleichlange Dienstleistung bei der NVA als erfüllt).
- Eine abgeschlossenen Berufsausbildung und dreijährige Berufspraxis danach. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium gilt als abgeschlossene Berufsausbildung. Bei bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit genügt die abgeschlossene Berufsausbildung oder eine nur dreijährige Tätigkeit (z.B. bei der NVA).
- Der Teilnehmer muß beabsichtigen, im Anschluß an die Maßnahme eine beitragspflichtige Beschäftigung als Arbeitnehmer auszuüben. Beabsichtigt er, sich selbständig zu machen, kommt eine Förderung nicht in Betracht.
- Die Teilnahme muß arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein.

10. Frage: Steht mir die Wahl der Bildungsmaßnahme frei ?

Antwort: Grundsätzlich ja; jedoch muß das Arbeitsamt der Wahl zustimmen, da die Maßnahme vom Arbeitsamt auf ihre Geeignetheit und die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit geprüft werden muß. Die Maßnahme muß erwarten lassen, daß das Ziel der Weiterbildung erreicht wird und darf nicht länger als zwei Jahre dauern. Handelt es sich um eine Umschulungsmaßnahme, kann sie in Ausnahmefällen bis zu drei Jahre dauern.

11. Frage: Welche finanziellen Förderleistungen erhalte ich ?

Antwort: Zur Bestreitung des Lebensunterhalts wird Ihnen ein Unterhaltsgeld gewährt. Es beträgt:

- für Teilnehmer mit mind. 1 Kind oder einem pflegebedürftigen Ehegatten 73 v. H.

- für die übrigen 65 v. H.

des letzten durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts.

Erwerbseinkommen, das der Teilnehmer aus einer Tätigkeit während oder neben der Teilnahme erhält, wird auf das Unterhaltsgeld angerechnet, soweit es wöchentlich 25,- DM netto übersteigt.

12. Frage: Wird das Unterhaltsgeld zusätzlich zum Wartegeld gewährt ?

Antwort: Nein. Solange ein Teilnehmer Wartegeld erhält, ruht der Anspruch auf Unterhaltsgeld.

13. Frage: Wer trägt die durch die Teilnahme an der beruflichen Bildung entstehenden Kosten ?

Antwort: War der Teilnehmer arbeitslos, von Arbeitslosigkeit bedroht oder Ungelernter entstehen ihm in der Regel keine oder nur geringe Kosten.

- Für Empfänger von Unterhaltsgeld zahlt das Arbeitsamt Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Besteht kein Anspruch auf Unterhaltsgeld, werden die notwendigen Beiträge zur Krankenversicherung erstattet.
- Das Arbeitsamt erstattet die mit dem Träger der Bildungsmaßnahme vereinbarten Lehrgangsgebühren.
- Zu den Lernmittelkosten werden Zuschüsse in Höhe von 0,30 DM je Unterrichtsstunde bis zu höchstens 30,- DM monatlich gewährt.
- Entstehende Fahrkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden in Form eines monatlich gleichbleibenden Pauschalbetrages erstattet; der Berechnung des Pauschalbetrages werden die zu Beginn der Maßnahme anfallenden Kosten zugrunde gelegt. Wird ein nicht öffentliches Verkehrsmittel benutzt, beträgt die Pauschale 0,20 DM je zurückgelegten Kilometer.
- Prüfungsgebühren werden in der Regel in voller Höhe erstattet.
- Kosten für Arbeitsbekleidung werden bis zur Höhe von 100,- DM erstattet.
- Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, werden zu den Kosten
  für die Unterbringung mtl. 90,- DM
  für die Verpflegung
  für Alleinstehende mtl. 60,- DM
  für die übrigen mtl. 120,- DM
  zusätzlich gewährt.

  In bestimmten Fällen (z.B. bei Internaten) kann das Arbeitsamt nach Vereinbarung mit dem Träger diese Kosten unmittelbar übernehmen.

14. Frage: Erhalte ich diese Förderungsleistungen auch, wenn ich vor Eintritt in die Bildungsmaßnahme bereits eine neue Beschäftigung aufgenommen habe ?

Antwort: Für beschäftigte Arbeitnehmer gelten eingeschränkte Förderungssätze,

z.B. Unterhaltsgeld in Höhe von 58 v. H. als Darlehen, Sachkostenerstattung als Zuschuß, jedoch in geringerer Höhe als vorstehend dargestellt.

Näheres teilt Ihnen das örtlich zuständige Arbeitsamt mit.

15. Frage: Gibt es auch noch einen anderen Weg der beruflichen Neuorientierung ?

Antwort: Wenn ein Arbeitgeber bereit ist, Sie einzustellen und unmittelbar am neuen Arbeitsplatz einzuarbeiten, so kann ihm bis zu einem Jahr lang ein Einarbeitungszuschuß bis zur Höhe von 50 v. H. des tariflich zu gewährenden Arbeitsentgelts gewährt werden. Maßgebend für die Höhe und Dauer des Zuschusses im Einzelfall ist der Unterschied zwischen dem vorhandenen Leistungsvermögen des einzuarbeitenden Arbeitnehmers und den Anforderungen am vorgesehenen Arbeitsplatz. Die Zahlung des Einarbeitungszuschusses steht im Ermessen des Arbeitsamtes; ein Rechtsanspruch besteht nicht.

II. Arbeitslosengeld

1. Grundsätze

Entsprechend dem Grundsatz des Arbeitsförderungsgesetzes wird Arbeitslosengeld nur gewährt, soweit und solange die Arbeitslosigkeit auch durch intensive Vermittlungsbemühungen nicht beseitigt werden kann. Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos ist, sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt hat, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht und die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

2. Zusammentreffen von Ansprüchen

a) Die Empfänger von "Vollrenten" (hierzu zählt auch die "erweiterte Versorgung" nach der Versorgungsordnung) erhalten kein Arbeitslosengeld, so daß sich in diesen Fällen eine Anspruchskonkurrenz nicht ergibt.

b) Dagegen wird eine Übergangsrente nach der VSO als Ersatz von Arbeitseinkommen auf das Arbeitslosengeld (nach näherer Maßgabe des AFG) angerechnet.

1. Frage: Habe ich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn ich keinen neuen Arbeitsplatz finde ?

Antwort: Ja, wenn Sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Wichtig ist, daß Sie sich möglichst umgehend persönlich beim Arbeitsamt arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen. Haben Sie bereits das 65. Lebensjahr vollendet, steht Ihnen kein Arbeitslosengeld mehr zu. Die gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Arbeitslosengeld finden Sie im Arbeitsförderungsgesetz (§§ 100 ff, 249 b-d).

2. Frage: Habe ich auch Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn ich eine (Neben-)Beschäftigung ausübe ?

Antwort: Auch wenn Sie eine Nebenbeschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben, können sie Arbeitslosengeld beanspruchen, sofern die Tätigkeiten auf weniger als 18 Stunden in der Woche beschränkt sind.

Arbeitsentgelt aus einer Nebenbeschäftigung (Nebenverdienst) wird teilweise auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Anrechnungsfrei sind 30,- DM wöchentlich. Der übersteigende Betrag wird zur Hälfte auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Der Nebenverdienst wird jedoch voll angerechnet, soweit er zusammen mit dem Arbeitslosengeld 80 % des letzten durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts übersteigt.

3. Frage: Welche Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt sein ?

Antwort: 1. Die Anwartschaftszeit muß erfüllt sein.

Dies ist dann der Fall, wenn Sie innerhalb der letzten drei Jahre vor der Arbeitslosmeldung wenigstens 360 Kalendertage beitragspflichtig beschäftigt waren. Ihr Dienstverhältnis in der Nationalen Volksarmee erfüllt die Voraussetzung einer beitragspflichtigen Beschäftigung. Sie haben also die Anwartschaftszeit erfüllt, wenn Sie in den letzten drei Jahren vor der Arbeitslosmeldung mindestens ein Jahr Berufssoldat in der Nationalen Volksarmee waren. Das gleiche gilt aber auch dann, wenn Ihr Dienstverhältnis kürzer als ein Jahr war, sie jedoch innerhalb der letzten drei Jahre vor der Arbeitslosmeldung andere beitragspflichtige Beschäftigungen ausgeübt haben, die zusammengerechnet oder zusammen mit der Dienstzeit in der Nationalen Volksarmee die Dauer eines Jahres ergeben. Hierbei können auch Zeiten berücksichtigt werden, in denen Sie aufgrund der Dienstpflicht Wehr- oder Zivildienst geleistet haben. Auch Zeiten, in denen Sie bestimmte Leistungen bezogen haben, wie z.B. Krankengeld, Schwangerschafts- und Wochengeld, Mütterunterstützung, können der Erfüllung der Anwartschaftszeit dienen. Dies gilt auch für die Zeit, in der Sie wegen der Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung Unterhaltsgeld bezogen haben. Nähere Auskünfte hierüber erhalten Sie bei Ihrem Arbeitsamt.

2. Sie müssen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen.

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben Sie nur dann, wenn Sie bereit sind, jede zumutbare Beschäftigung, die Sie ausüben können und dürfen, unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes anzunehmen bzw. an Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung teilzunehmen. Darüber hinaus müssen Sie das Arbeitsamt täglich aufsuchen können und für das Arbeitsamt erreichbar sein.

4. Frage: In welcher Höhe wird das Arbeitslosengeld gezahlt ?

Antwort: Das Arbeitslosengeld beträgt

- für Arbeitslose mit mindestens einem Kind im Sinne des Steuerrechts 68 %

- für die übrigen Arbeitslosen 63 %

des regelmäßigen Arbeitsentgelts, das um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, vermindert wird. Für Berechtigte, die im Anschluß an den Bezug von Unterhaltsgeld bzw. von Wartegeld Arbeitslosengeld erhalten, ist das Arbeitsentgelt (Dienstbezüge) maßgebend, nach dem diese Leistungen zuletzt bemessen worden sind.

5. Frage: Wie lange wird Arbeitslosengeld gezahlt ?

Antwort: Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld hängt von Ihren Beschäftigungszeiten und Ihrem Lebensalter ab. Die Höchstdauer beträgt 32 Monate. Um die Voraussetzungen für diesen Anspruch zu erfüllen, müssen Sie das 54. Lebensjahr vollendet haben und mindestens fünf Jahre und vier Monate in den letzten sieben Jahren vor der Arbeitslosmeldung in einer beitragspflichtigen Beschäftigung gestanden haben. Nach Vollendung des 42. Lebensjahres beträgt die Anspruchsdauer z.B. 18 Monate bei einer Beschäftigungszeit von drei Jahren. Die Zeit des Ruhens des Dienstverhältnisses (Wartezustand) wird nicht auf die Dauer der Gewährung von Arbeitslosengeld angerechnet.

Teil D

Zu einigen Rechtsfragen der Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten

Für die Zivilbeschäftigten gelten die Regelungen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst.

1. Fortbestehendes oder ruhendes Arbeitsverhältnis

   Für alle Zivilbeschäftigten (Arbeitnehmer) der NVA gelten mit Wirksamwerden des Beitritts der DDR zunächst ihre bisherigen Arbeitsbedingungen mit folgenden Maßgaben fort:

   a) Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, deren Dienststellen nicht fortbestehen, ruhen vom Tage des Wirksamwerdens des Beitritts an. Es besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und auch kein Vergütungsanspruch. Anstelle der Vergütung erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Wartegeld in Höhe von 70 % des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der letzten sechs Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Auf das monatliche Wartegeld werden anderweitig erzielte Erwerbseinkommen oder Lohnersatzleistungen angerechnet, soweit die Summe aus diesen Einnahmen und dem Wartegeld die Bemessungsgrundlage des Wartegeldes übersteigt.

      Wird der Arbeitnehmer nicht innerhalb von sechs Monaten weiterverwendet, endet das Arbeitsverhältnis mit Ende dieser Frist; hat der Arbeitnehmer am Tag des Inkrafttretens des Einigungsvertrages das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt die Frist neun Monate. Bei Weiterverwendung aus dem Ruhensverhältnis heraus gilt das bisherige Arbeitsrecht fort.

   b) Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in aufrechterhaltenen Dienststellen bestehen fort; sie erhalten ihre bisherige Vergütung.

   c) Jeder Zivilbeschäftigte erhält schnellstmöglich die Mitteilung, ob sein Arbeitsverhältnis ruht oder fortbesteht.

d) Das Arbeitsverhältnis endet durch

- Entlassung auf eigenen Antrag,
- Erreichen des Rentenalters,
- Ablauf der Frist für den Bezug des Wartegeldes,
- ordentliche Kündigung, wenn
  . der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht oder
  . der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist, sofern ihm keine zumutbare andere, ggf. geringerwertige Beschäftigung angeboten werden kann oder
  . die bisherige Beschäftigungsdienststelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaus der Beschäftigungsdienststelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist,
- durch außerordentliche Kündigung, wenn der Arbeitnehmer
  . gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat oder
  . für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit tätig war

  und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

e) Mit dem Wirksamwerden des Beitritts wird die Bundeswehrverwaltung als Bundesverwaltung auf dem Gebiet der heutigen DDR aufgebaut. Dies entspricht der durch Art. 87b GG verfassungsrechtlich festgelegten Trennung in Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung.
Dementsprechend werden auf dem Beitrittsgebiet in den verschiedenen Organisationsbereichen, z.B. bei einer Wehrbereichsverwaltung in Strausberg, bei flächendeckend verteilten Standortverwaltungen und Kreiswehrersatzämtern, je einem Wehrbereichsbekleidungs- und Wehrbereichsverpflegungsamt und bei Dienststellen der Streitkräfte eine Vielzahl von Arbeitsplätzen für zivile Mitarbeiter neu geschaffen.

Für die Besetzung dieser Arbeitsplätze kommen neben den Zivilbeschäftigten der NVA auch Soldaten in Betracht, vor allem wenn sie Verwaltungstätigkeiten im Sinne von Art. 87b GG wahrgenommen haben
Die Beschäftigung erfolgt zunächst im Arbeit-nehmerstatus und bis zum Abschluß von Tarifverträgen nach bisher geltendem DDR-Arbeits- und Tarifrecht.
Bei der Wahrnehmung von bestimmten Aufgaben ist eine spätere Übernahme in das Beamtenverhältnis möglich. Der Bundesminister des Innern bereitet zur Zeit eine Verordnung vor, in der die Voraussetzungen für eine Übernahme in das Bundesbeamtenverhältnis im einzelnen geregelt werden.
Die Verordnung wird nach Inkrafttreten unverzüglich bekanntgegeben.

f) Anträge auf Übernahme in die Bundeswehrverwaltung können bei der Wehrbereichsverwaltung VII in Strausberg gestellt werden. Die erforderlichen Bewerbungsunterlagen werden bei den Beschäftigungsdienststellen und bei ruhenden Beschäftigungsverhältnissen bei den Betreuungsdienststellen zur Verfügung gestellt.

2. Vorruhestandsgeld

(aus Mitteilungen des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Tribüne Nr. 179, 17. 9. 1990, Seite 5)

Frage: Welche Voraussetzungen bestehen für die Inanspruchnahme des Vorruhestandsgeldes gemäß der Verordnung vom 8. 2. 1990?

Antwort: Anspruch haben ZB ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters, d.h. Frauen ab Vollendung des 55. und Männer ab Vollendung des 60. Lebensjahres, deren Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet wurde bzw. wird, weil

- eine Weiterbeschäftigung mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe wegen ärztlich festgestellter gesundheitlicher Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe oder infolge Rationalisierungsmaßnahmen/Sturkturveränderungen oder wegen anderer vom ZB nicht zu vertretender Gründe nicht mehr erfolgen kann und
  - die Aufnahme einer anderen zumutbaren Arbeit in der Dienststelle/Einrichtung oder in einer anderen Dienststelle oder einem Betrieb nicht möglich ist und
  - der ZB mindestens 25 Jahre (Männer) bzw.20 Jahre (Frauen)versicherungspflichtig tätig war, davon 5 Jahre vor Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und Eintritt in den Vorruhestand.

Frage: Bis zu welchem Zeitpunkt kann man noch in den Vorruhestand eintreten?

Antwort: Bis spätestens 2. Oktober 1990, d.h. bis dahin muß das Arbeitsverhältnis beendet und das Vorruhestandsgeld in der Dienststelle beantragt sein.

Ab 3. Oktober 1990 besteht die Möglichkeit, in den Vorruhestand zu treten nicht mehr. Ab diesem Zeitpunkt kann Altersübergangsgeld beantragt werden.

Frage: In welcher Höhe wird das Vorruhestandsgeld ab 3. 10. 1990 gewährt?

Antwort: Bestand spätestens am 2. 10. 1990 Anspruch auf Vorruhestandsgeld, wird es in der bisherigen Höhe (70 % des durchschnittlichen Nettolohnes) weitergewährt. Hat der Berechnung ein Bruttolohn von über 2 700 M/DM zugrunde gelegen, hat eine Neufestlegung des Vorruhestandsgeldes unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze von 2 700 DM zu erfolgen. Damit werden diese Empfänger von Vorruhestandsgeld den Empfängern von Altersübergangsgeld gleichgestellt.

Frage: Wie verändert sich ab 3. 10. 1990 das Vorruhestandsgeld bei Lohnerhöhungen und wie lange wird Vorruhestandsgeld gezahlt?

Antwort: Das Vorruhestandsgeld wird ab 3. 10. 1990 genauso wie das Altersübergangsgeld dynamisiert (vgl. Altersübergangsgeld). Eine Erhöhung (Dynamisierung) des in Höhe von 70 % des Nettolohnes gewährten Vorruhestandsgeldes erfolgt so lange nicht, bis ein Betrag von 65 % des Nettolohnes, der dynamisiert wird, den bisherigen Zahlbetrag übersteigt.
Vorruhestandsgeld wird bis zum Eintritt des Rentenalters gewährt.

Frage: Wer kommt ab 3. 10. 1990 für die Kosten des Vorruhestandsgeldes auf?

Antwort: Vorruhestandsgeld einschließlich der Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung wird künftig von der Bundesanstalt für Arbeit auf Antrag gezahlt. Für Beitragszahlungen gelten ab 3. 10. 1990 die gleichen Bestimmungen wie für das Altersübergangsgeld (vgl. Altersübergangsgeld).

Frage: Wie ist der Empfänger von Vorruhestandsgeld versichert und welcher Betrag kann zum Vorruhestandsgeld dazuverdient werden?

Antwort: Vgl. Altersübergangsgeld

3. Altersübergangsgeld

(Vgl. auch Mitteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Tribüne Nr. 179, 17. 9. 1990, Seite 5)

Frage: Welche Möglichkeiten haben ZB als ältere Arbeitnehmer?

Antwort: Wenn ZB nach Vollendung des 57. Lebensjahres - bzw. des 55. Lebensjahres bei Frauen - arbeitslos werden, können sie anstelle des Arbeitslosengeldes Altersübergangsgeld beantragen. In diesem Fall ist es nicht mehr erforderlich, daß sie bereit sind, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Das Arbeitsamt wird die ZB jedoch auffordern, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes einen Antrag auf Altersübergangsgeld zu stellen. Kommen sie dem nicht nach, ruht der Anspruch auf Altersübergangsgeld.

Arbeitnehmerinnen können Altersübergangsgeld bereits nach Vollendung des 55. Lebensjahres erhalten, jedoch nur, wenn sie bis zum 31. 12. 1990 aus ihren bisherigen Beschäftigungen ausscheiden.

Frage: Welche Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf Altersübergangsgeld erfüllt sein?

Antwort: Voraussetzung ist insbesondere, daß die ZB einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Höchstdauer von 32 Monaten hätten. Dies setzt eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren und 4 Monaten in den letzten 7 Jahren vor der Arbeitslosenmeldung voraus. Wenn ZB nach Vollendung des 57. Lebensjahres arbeitslos geworden sind und bereits Arbeitslosengeld bezogen haben, ist dies unschädlich, wenn sie diese Leistung nicht länger als 3 Monate bezogen haben.
Sollten ZB jedoch für eine berufliche Tätigkeit in Betracht kommen, für die in der Region ein deutlicher Mangel an Arbeitskräften besteht, haben sie keinen Anspruch auf Altersübergangsgeld.

Frage: Wie lange wird Altersübergangsgeld gezahlt?

Antwort: Altersübergangsgeld können ZB grundsätzlich bis zum Beginn des Anspruchs auf Altersruhegeld beziehen, längstens jedoch 36 Monate. Bei Frauen, die vor Vollendung des 57. Lebensjahres anspruchsberechtigt sind, erhöht sich die Dauer auf längstens 60 Monate.

Frage: In welcher Höhe wird Altersübergangsgeld gezahlt?

Antwort: Die Höhe beträgt grundsätzlich 65 % des letzten durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes, das um die gewöhnlich anfallenden Steuern und Sozialabgaben gemindert wird. Sofern ein Anspruch vor dem 1. 4. 1991 entstanden ist, erhöht sich das Altersübergangsgeld während der ersten 12 Monate um 5 Prozentpunkte. Die Berechnung des Altersübergangsgeldes erfolgt nach den Regelungen, die für die Berechnung des Arbeitslosengeldes Anwendung finden. Danach wird in der Zeit vom 3. 10. 1990 bis 31. 12. 1990 weiterhin der Bruttodurchschnittslohn nach der Durchschnittslohnverordnung, vermindert um die Lohnsteuer sowie die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, der Berechnung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung zugrunde gelegt.
Ab 1. 1. 1991 wird das Altersübergangsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten 3 Monate berechnet.

Frage: Welche Auswirkungen haben Nebenverdienste und andere Leistungen auf das Altersübergangsgeld?

Antwort: Auch eventuelle Nebenverdienste werden wie beim Arbeitslosengeld auf das Altersübergangsgeld angerechnet.
Danach können 30 DM wöchentlich im Rahmen einer kurzzeitigen Beschäftigung (weniger als 18 Stunden je Woche) anrechnungsfrei hinzuverdient werden.
Darüber hinaus ruht der Anspruch auf Altersübergangsgeld in den Fällen, in denen auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhen würde (z. B. bei Ansprüchen auf Krankengeld und Wartegeld).

Frage: Wie verändert sich das Altersübergangsgeld bei Lohnerhöhungen?

Antwort: Erhöhung erfolgt genauso wie das Arbeitslosengeld.
Diese Regelung sieht vor, daß das Arbeitsentgelt,das der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegen hat, um den Prozentsatz erhöht wird, um den die Renten der allgemeinen Einkommensentwicklung angepaßt werden. Von diesem erhöhten Arbeitsentgelt wird dann der neue Betrag für das Arbeitslosengeld ermittelt.

Frage: Wie sind die Empfänger von Altersübergangsgeld versichert?

Antwort: Die Empfänger von Altersübergangsgeld werden auf der Grundlage des für die Festsetzung des maßgeblichen durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes zur Krankenversicherung versichert, für die Rentenversicherung ist das gezahlte Altersübergangsgeld maßgeblich.
Die Empfänger von Altersübergangsgeld haben damit gegenüber dem Empfänger von Arbeitslosengeld keine Nachteile.

4. Berufliche Förderung und Arbeitslosengeld

Die für die Soldaten im Teil C getroffene Kommentierung findet für ZB analoge Anwendung.

Kapitel XIX

Recht der im öffentlichen Dienst stehenden Personen einschließlich des Rechts der Soldaten

Sachgebiet A: Recht der im öffentlichen Dienst stehenden Personen

Abschnitt II

Bundesrecht wird wie folgt geändert:

1. Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2219)

   a) § 96 wird wie folgt geändert:

      aa) In Absatz 1 werden die Worte „aus sieben ordentlichen und sieben stellvertretenden Mitgliedern" durch die Worte „aus acht ordentlichen und acht stellvertretenden Mitgliedern" ersetzt.

      bb) In Absatz 2 werden in Satz 2 die Worte „der Leiter der Personalabteilung einer anderen obersten Bundesbehörde" durch die Worte „die Leiter der Personalabteilungen von zwei anderen obersten Bundesbehörden" ersetzt und in Satz 3 die Worte „der Leiter der Personalabteilung einer weiteren obersten Bundesbehörde" durch die Worte „die Leiter der Personalabteilungen von zwei weiteren obersten Bundesbehörden" ersetzt.

      cc) In Absatz 3 werden die Worte „drei ordentliche und drei stellvertretende Mitglieder" durch die Worte „vier ordentliche und vier stellvertretende Mitglieder" ersetzt.

   b) In § 100 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „von mindestens fünf Mitgliedern" durch die Worte „von mindestens sechs Mitgliedern" ersetzt.

2. Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Februar 1987 (BGBl. I S. 570, 1339), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 1990 (BGBl. I S. 1221)

   Nach § 107 wird folgender § 107a eingefügt:

   „§ 107a
   Überleitungsregelungen aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands

   Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die bis zum 30. September 1992 zu erlassen ist, mit Zustimmung des Bundesrates für die Beamtenversorgung Übergangsregelungen zu bestimmen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Diese Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere auf Berechnungsgrundlagen, Höhe von Versorgungsleistungen und Ruhensregelungen abweichend von diesem Gesetz."

3. Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Februar 1989 (BGBl. I S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 1990 (BGBl. I S. 1451).

   Nach § 72 wird folgender Paragraph eingefügt:

   „§ 73
   Überleitungsregelungen aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands

   Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnungen, die bis zum 30. September 1992 zu erlassen sind, mit Zustimmung des Bundesrates für die Besoldung im Sinne von § 1 und die hierzu erlassenen besonderen Rechtsvorschriften Übergangsregelungen zu bestimmen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Diese Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, die Besoldung entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen und ihrer Entwicklung in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet abweichend von diesem Gesetz festzusetzen und regelmäßig anzupassen; das gilt auch für andere Leistungen des Dienstherrn sowie für Besonderheiten der Ämtereinstufung und für die Angleichung der Ämter- und Laufbahnstrukturen. Die Übergangsregelungen sind zu befristen."

Abschnitt III

Bundesrecht tritt in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet mit folgenden Maßgaben in Kraft:

1. Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

(1) Für die beim Wirksamwerden des Beitritts in der öffentlichen Verwaltung der Deutschen Demokratischen Republik einschließlich des Teils von Berlin, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, beschäftigten Arbeitnehmer gelten die am Tage vor dem Wirksamwerden des Beitritts für sie geltenden Arbeitsbedingungen mit den Maßgaben dieses Vertrages, insbesondere der Absätze 2 bis 7 fort. Diesen Maßgaben entgegenstehende oder abweichende Regelungen sind nicht anzuwenden. Die für den öffentlichen Dienst im übrigen Bundesgebiet bestehenden Arbeitsbedingungen gelten erst, wenn und soweit die Tarifvertragsparteien dies vereinbaren.[1])

(2) Soweit Einrichtungen nach Artikel 13 Abs. 2 des Vertrages ganz oder teilweise auf den Bund überführt werden, bestehen die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer nach Absatz 1 zum Bund; Entsprechendes gilt bei Überführung auf bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Die Arbeitsverhältnisse der übrigen Arbeitnehmer ruhen vom Tage des Wirksamwerdens des Beitritts[2]) an. Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein monatliches Wartegeld in Höhe von 70 vom Hundert des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der letzten sechs Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Der Arbeitgeber fördert in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung die für eine Weiterverwendung gegebenenfalls erforderlichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen. Wird der Arbeitnehmer nicht innerhalb von sechs Monaten, gegebenenfalls in einem anderen Verwaltungsbereich, weiterverwendet, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist; hat der Arbeitnehmer am Tag des Wirksamwerdens des Beitritts das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt die Frist neun Monate. Während der Ruhenszeit anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen oder Lohnersatzleistungen sind auf das monatliche Wartegeld anzurechnen, soweit die Summe aus diesen Einnahmen und dem Wartegeld die Bemessungsgrundlage des Wartegeldes übersteigt. Unabhängig von Satz 1 und Satz 5 endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Arbeitnehmer bei Einrichtungen, die Aufgaben der Länder, des Landes Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, oder Gemeinschaftsaufgaben nach Artikel 91 b des Grundgesetzes wahrnehmen.

(4) Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung ist auch zulässig, wenn

1. der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht oder
2. der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder
3. die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaues der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist.

Soweit kein Wartegeld gewährt wurde, kann in den Fällen der Nummern 2 und 3 ein Übergangsgeld gewährt werden, das nach Höhe und Dauer dem monatlichen Wartegeld nach Absatz 2 entspricht. Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend. Die Kündigungsfristen bestimmen sich nach § 55 des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 371). Die Maßgabe in Anlage II Kapitel XIX Sachgebiet B Abschnitt III Nummer 2 Buchstabe b gilt für entsprechende Regelungen bei Entlassungen im Bereich des Ministeriums des Innern und der Zollverwaltung entsprechend. Dieser Absatz tritt nach Ablauf von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden des Beitritts außer Kraft.

(5) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer

1. gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat, insbesondere die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 gewährleisteten Menschenrechte oder die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 enthaltenen Grundsätze verletzt hat oder
2. für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit tätig war

und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

(6) Die Kündigung nach den Absätzen 4 und 5 kann auch in den Fällen der Absätze 2 und 3 ausgesprochen werden.

(7) Für Richter und Staatsanwälte gelten die besonderen Vorschriften nach Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 8.

---

[1]) Kann entfallen, sobald zwischen den Tarifvertragsparteien eine entsprechende Vereinbarung getroffen ist.

[2]) Ist eine Entscheidung nach Artikel 13 Abs. 2 bis zum Tage des Wirksamwerdens des Beitritts nicht möglich, kann bestimmt werden, daß der nach Satz 2 maßgebende Zeitpunkt um bis zu drei Monate hinausgeschoben wird. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt Satz 1.

2. Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967),

   mit folgenden Maßgaben:

   a) Die in Artikel 1 Abs. 1 des Vertrages genannten Länder und das Land Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, sind im Sinne des § 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes verpflichtet, ihr Beamtenrecht bis zum 31. Dezember 1992 zu regeln. Bis zum Inkrafttreten des jeweiligen Landesbeamtenrechts gelten in diesen Ländern und im Land Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, die für Bundesbeamte bestehenden Vorschriften einschließlich der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Übergangsregelungen entsprechend.

   b) Die in Artikel 1 Abs. 1 des Vertrages genannten Länder und das Land Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, können durch Gesetz von den Bestimmungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes abweichende Regelungen nach Maßgabe der Nummer 2 Buchstabe c treffen; diese Regelungen sind bis zum 31. Dezember 1996 zu befristen.

   c) Beschäftigte, die in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet im öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden tätig sind, können nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes zu Beamten auf Probe in entsprechender Anwendung der Maßgaben a) zu Nummer 3 ernannt werden. Nummer 3 Buchstaben b) bis d) gilt entsprechend. Die Aufgabe des Bundespersonalausschusses hat die unabhängige Stelle (§§ 61, 62 des Beamtenrechtsrahmengesetzes) wahrzunehmen. Die in Nummer 3 Buchstabe e) genannte Zuständigkeit des Bundesministers des Innern nimmt im Benehmen mit diesem das dafür zuständige Ministerium des jeweiligen Landes wahr. Die Bewährungsanforderungen sind in einem dem § 13 Abs. 3 des Beamtenrechtsrahmengesetzes entsprechenden Verfahren abzustimmen.

3. Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2218),

   mit folgenden Maßgaben:

   a) Für die Ernennung von Bundesbeamten gilt das Bundesbeamtengesetz bis zum 31. Dezember 1996 mit folgenden Abweichungen.

   b) Beschäftigte, die in der öffentlichen Verwaltung in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet tätig sind, können nach Maßgabe des § 4 des Bundesbeamtengesetzes zu Beamten auf Probe ernannt werden. Die Laufbahnbefähigung kann durch eine Bewährung auf einem Dienstposten, der nach Schwierigkeit mindestens der zu übertragenden Funktion entsprochen hat, ersetzt werden. Die Feststellung hierüber trifft die zuständige oberste Dienstbehörde für ihren Bereich. Soll die Anstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt der Laufbahn erfolgen, so bedarf dies in den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes der Zustimmung des Bundespersonalausschusses. Die Probezeit dauert drei Jahre. Der Bundespersonalausschuß kann die Probezeit bis auf mindestens zwei Jahre abkürzen. Während der Probezeit soll dem Beamten durch entsprechende Aus- und Fortbildungsangebote Gelegenheit gegeben werden, sich für seine Laufbahn fachlich weiter zu qualifizieren. Ob sich der Beamte in der Probezeit bewährt und damit seine Befähigung bestätigt hat, entscheidet die oberste Dienstbehörde für ihren Bereich. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnisse für Laufbahnen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes ganz oder teilweise auf andere Behörden übertragen. Der Bundespersonalausschuß kann Unterausschüsse bilden.

   c) Für Bewerber, die nicht in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind, ist Nummer 3 Buchstabe b) entsprechend anzuwenden, bis geeignete Laufbahnbewerber zur Verfügung stehen.

   d) Ein Beamter auf Probe kann auch entlassen werden, wenn Voraussetzungen vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würden. Übergangsgeld nach § 47 des Beamtenversorgungsgesetzes wird in diesen Fällen nur gewährt, wenn auch einem Arbeitnehmer ein Übergangsgeld nach Maßgabe der Nummer 1 Abs. 4 gewährt werden würde. Die Ernennung zum Beamten ist nicht zulässig, wenn der Beamtenbewerber im Zeitpunkt der Ernennung das 50. Lebensjahr vollendet hat. Der Bundespersonalausschuß kann für Einzelfälle und für Gruppen Ausnahmen zulassen.

   e) Die näheren Einzelheiten der Bewährungsanforderungen regelt der Bundesminister des Innern durch Rechtsverordnung.

4. Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1974 (BGBl. I S. 2356), zuletzt geändert durch Verordnung vom 22. Mai 1990 (BGBl. I S. 962),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung bis zum 30. September 1992 Übergangsregelungen treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Die Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im Bereich des in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebietes und seiner Entwicklung abweichend von der Arbeitszeitverordnung festzusetzen und regelmäßig anzupassen. Bis zum Inkrafttreten einer Rechtsverordnung richtet sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamten nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer derselben Dienststelle.

5. Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1495), geändert durch Verordnung vom 17. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2322),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Verordnung tritt am 1. Januar 1991 in Kraft und ist für Geburten nach dem 31. Dezember 1990 anzuwenden.

6. Erholungsurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Oktober 1970 (BGBl. I S. 1378), zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. März 1990 (BGBl. I S. 485),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung bis zum 30. September 1992 Übergangsregelungen treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Die Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, die Urlaubsdauer entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im Bereich des in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebietes und ihrer Entwicklung abweichend von der Erholungsurlaubsverordnung festzusetzen und regelmäßig anzupassen. Bis zum Inkrafttreten einer Rechtsverordnung richtet sich die Urlaubsdauer der Beamten nach der Urlaubsdauer der Arbeitnehmer derselben Dienststelle.

7. Erziehungsurlaubsverordnung vom 17. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2322), geändert durch Gesetz vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1297),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Verordnung tritt am 1. Januar 1991 in Kraft und ist für Geburten nach dem 31. Dezember 1990 anzuwenden.

8. Bundespolizeibeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Juni 1976 (BGBl. I S. 1357), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2363),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Maßgaben zu Nummer 3 finden Anwendung, wobei bei Aus- und Fortbildungsangeboten nach Nummer 3 Buchstabe b) Satz 7 die Ziele des § 7 des Bundespolizeibeamtengesetzes zu berücksichtigen sind.

9. Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Februar 1987 (BGBl. I S. 570, 1339), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 1990 (BGBl. I S. 1221),

   mit folgenden Maßgaben:

   a) Das Gesetz findet in der ab 1. Januar 1992 geltenden Fassung Anwendung.

   b) Die Wartezeit des § 4 Abs. 1 kann nur durch die darin bezeichneten Zeiten ab Wirksamwerden des Beitritts erfüllt werden.

      Diese Übergangsregelung endet fünf Jahre nach Wirksamwerden des Beitritts.

   c) §§ 69, 69 a, 77 bis 82, 84 bis 106, 108 und 109 finden keine Anwendung.

10. Bundesdisziplinarordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juli 1967 (BGBl. I S. 750, 984), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2218),

    mit folgenden Maßgaben:

    Solange in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Landesdisziplinarordnungen noch keine Anwendung finden, gelten für Beamte, die nicht Bundesbeamte sind, die Bestimmungen der Bundesdisziplinarordnung entsprechend, mit Ausnahme der den Bundesdisziplinaranwalt betreffenden Vorschriften. Dessen Befugnisse nimmt die Einleitungsbehörde wahr. Als Disziplinargerichte sind Spruchkörper bei der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu bestimmen. Wegen landesrechtlicher Besonderheiten, die die Bundesdisziplinarordnung nicht regelt, gilt ersatzweise das Disziplinarrecht des Landes Niedersachsen entsprechend.

11. Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Februar 1989 (BGBl. I S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 1990 (BGBl. I S. 1451), mit den zu seiner Ergänzung und Ausführung erlassenen Rechtsvorschriften,

    mit folgender Maßgabe:

    Bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnungen auf Grund des § 73 finden für Beamte, Richter und Soldaten, die in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet ernannt werden, die für vergleichbare Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in diesen Gebieten geltenden Bezügeregelungen entsprechende Anwendung; soweit ein Vergleich nicht möglich ist, bestimmt die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Minister die Besoldung unter Berücksichtigung der Regelungen nach § 73.

12. Bundesreisekostengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1621), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967),

    mit folgender Maßgabe:

    Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung bis zum 30. September 1992 Übergangsregelungen treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Diese Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, die Tage- und Übernachtungsgelder (§§ 9, 10 des Bundesreisekostengesetzes) entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im

Bereich des in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebietes und seiner Entwicklung abweichend von diesem Gesetz festzusetzen und anzupassen.

13. Bundesumzugskostengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1628), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967),

    mit folgender Maßgabe:

    Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung bis zum 30. September 1992 Übergangsregelungen treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Diese Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, die Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§ 9 des Bundesumzugskostengesetzes) entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im Bereich des in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebietes und seiner Entwicklung abweichend von diesem Gesetz festzusetzen und anzupassen.

14. Trennungsgeldverordnung vom 20. Mai 1986 (BGBl. I S. 745)

    mit folgender Maßgabe:

    Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung bis zum 30. September 1992 Übergangsregelungen treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Diese Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere darauf, das Trennungsgeld beim auswärtigen Verbleiben (§ 3 der Trennungsgeldverordnung) entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen im Bereich des in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebietes und seiner Entwicklung abweichend von diesem Gesetz festzusetzen und anzupassen.

15. Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967),

    mit folgenden Maßgaben:

    a) In Angelegenheiten der nach dem Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) – Personalvertretungsgesetz – der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990 (GBl. I Nr. 52 S. 1014) gebildeten oder noch zu bildenden Personalvertretungen und Organe, die bei weiterbestehenden Dienststellen im Sinne des Artikels 13 Abs. 1 und 2 und des Artikels 14 des Vertrages im Amt bleiben, finden dessen Bestimmungen weiterhin, längstens bis zum 31. Mai 1993, entsprechende Anwendung, soweit sie nicht durch Bundesgesetz oder durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert oder außer Kraft gesetzt oder durch gesetzliche Vorschriften der in Artikel 1 Abs. 1 des Vertrages genannten Länder und des Landes Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, ersetzt werden. Entsprechendes gilt für Einigungsverfahren, an denen Stellen beteiligt sind, die nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz gebildet sind.

    b) Bei der Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und des Gesetzes zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) – Personalvertretungsgesetz – der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990 (GBl. I Nr. 52 S. 1014) haben die für die öffentliche Verwaltung in Kapitel V des Staatsvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 18. Mai 1990 (BGBl. II 1990 S. 518) festgelegten Vorgaben für eine Übergangszeit von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden des Beitritts Vorrang vor einzelnen Bestimmungen des Gesetzes und des Gesetzes zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990.

    c) Das Gesetz gilt, soweit nicht das Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Deutschen Demokratischen Republik noch Anwendung findet, in den Verwaltungen, die der Gesetzgebungskompetenz der in Artikel 1 Abs. 1 des Vertrages genannten Länder und des Landes Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, unterliegen, bis zu einer Neuregelung durch diese Länder in allen seinen Teilen.

    d) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die bis zum 30. September 1992 zu erlassen ist und nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Übergangsregelungen zur Durchführung des Gesetzes zu bestimmen. Soweit in einer solchen Verordnung übergangsweise vor dem Inkrafttreten landesrechtlicher Regelungen Gegenstände geregelt werden, die in die Gesetzgebungskompetenz der Länder fallen und nicht der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes unterliegen, bedarf sie der Zustimmung des Bundesrates.

16. Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz vom 23. September 1974 (BGBl. I S. 2337), zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Oktober 1989 (BGBl. I S. 1921),

    mit folgender Maßgabe:

    Solange Gruppen nicht gebildet sind und § 19 des Gesetzes zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) – Personalvertretungsgesetz – der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990 (GBl. I Nr. 52 S. 1014) Anwendung findet, ist nach der Wahlordnung zum Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes – Personalvertretungsgesetz, Wahlordnung – der Deutschen Demokratischen Republik vom 22. Juli 1990 (GBl. I Nr. 52 S. 1030) zu verfahren.

    Die Ermächtigung zum Erlaß von Rechtsverordnungen nach Nummer 15 gilt entsprechend.

17. Wehrsoldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Februar 1978 (BGBl. I S. 265), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Juli 1990 (BGBl. I S. 1451), und die zu seiner Ausführung erlassenen Rechtsvorschriften

    mit folgender Maßgabe:

    Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die bis zum 30. September 1992 zu erlassen ist und nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Übergangsregelungen zu treffen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Die Verordnungsermächtigung erstreckt sich auch darauf, die Bezüge nach dem Wehrsoldgesetz entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet abweichend vom Wehrsoldgesetz und den dazu erlassenen Rechtsvorschriften festzusetzen und regelmäßig anzupassen. Die Übergangsregelungen sind zu befristen. Bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnung sind die am Tage vor dem Wirksamwerden des Beitritts geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden.

Sachgebiet B: Recht der Soldaten

Abschnitt II

Bundesrecht wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. Soldatenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. März 1987 (BGBl. I S. 842), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. Juni 1990 (BGBl. I S. 1211)

   a) In der Inhaltsübersicht wird im Sechsten Teil nach Nummer 4 folgende Nummer 4a eingefügt:

      „4 a. Übergangsregelungen aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands ... 92a".

   b) Nach § 92 wird folgender Unterabschnitt eingefügt:

      „4 a. Übergangsregelungen aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands

   § 92a

   Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die bis zum 30. September 1992 zu erlassen ist, mit Zustimmung des Bundesrates für die Soldatenversorgung Übergangsregelungen zu bestimmen, die den besonderen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet Rechnung tragen. Die Verordnungsermächtigung erstreckt sich insbesondere auf Art, Berechnungsgrundlagen, Höhe von Versorgungsleistungen und Ruhensregelungen abweichend von diesem Gesetz."

2. Für Rechtsverhältnisse der Soldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee gelten die folgenden besonderen Bestimmungen:

   § 1

   Die Soldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee sind mit dem Wirksamwerden des Beitritts Soldaten der Bundeswehr. Über ihr Dienstverhältnis wird bestimmt:

   1. Ein Soldat, der auf Grund der Wehrpflicht Wehrdienst leistet, steht in einem Wehrdienstverhältnis nach dem Soldatengesetz in Verbindung mit dem Pflichtgesetz.
   2. Für Soldaten auf Zeit und für Berufssoldaten, die beim Wirksamwerden des Beitritts der ehemaligen Nationalen Volksarmee angehörten, gelten die am Tage vor dem Wirksamwerden des Beitritts für sie geltenden Dienstverhältnisse nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften fort.

   § 2

   (1) Das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit oder Berufssoldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee ruht mit dem Wirksamwerden des Beitritts.

   (2) Während des Ruhens des Dienstverhältnisses nach Absatz 1 hat der Soldat Anspruch auf ein monatliches Wartegeld in Höhe von 70 vom Hundert der durchschnittlichen monatlichen Dienstbezüge der letzten sechs Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Während der Ruhenszeit anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen oder Lohnersatzleistungen sind auf das monatliche Wartegeld anzurechnen, soweit die Summe aus diesen Einnahmen und dem Wartegeld die Bemessungsgrundlage des Wartegeldes übersteigt.

   (3) Wird der Soldat auf Zeit oder Berufssoldat der ehemaligen Nationalen Volksarmee nicht innerhalb von sechs Monaten weiterverwendet, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist; hat er am Tage des Beitritts das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt die Frist neun Monate. Während der Frist gelten die Entlassungsvorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und Abs. 2 dieses Abschnitts. Die Heilfürsorge in der Zeit des Anspruchs auf Wartegeld richtet sich nach § 5, die Versorgungsbezüge richten sich nach § 6 dieses Abschnitts.

   (4) Für Soldaten auf Zeit oder Berufssoldaten, die nach Absatz 3 Satz 1 nicht weiterverwendet werden oder nach Absatz 3 Satz 2 entlassen werden, gilt § 6 Absatz 2 dieses Abschnitts entsprechend.

§ 3

Wenn der Bundesminister der Verteidigung bestimmt, daß militärische Einheiten, Verbände, Dienststellen oder Einrichtungen der ehemaligen Nationalen Volksarmee ganz oder teilweise fortbestehen oder in andere Einheiten, Verbände, Dienststellen oder Einrichtungen eingegliedert werden, findet § 2 Abs. 1 dieses Abschnitts auf die dort verwendeten Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten keine Anwendung. In diesen Fällen gelten die bestehenden soldatischen Dienstverhältnisse nach Maßgabe der §§ 4 bis 7 dieses Abschnitts weiter.

§ 4

(1) Die nach dem bisherigen Recht der Deutschen Demokratischen Republik bestehenden soldatischen Rechte und Pflichten der Soldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee sind erloschen.

(2) Die Rechte und Pflichten der Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee bestimmen sich nach den entsprechend anzuwendenden Vorschriften des § 1 Abs. 4 und 5 sowie des zweiten Unterabschnitts des ersten Abschnitts des Soldatengesetzes mit Ausnahme der §§ 9, 27 und 30 Abs. 1 bis 4.

(3) Der Bundesminister der Verteidigung bestimmt, welchen Dienstgrad sie vorläufig führen dürfen. Er berücksichtigt dabei Vorbildung, Ausbildung, Dienstzeiten, Laufbahnzugehörigkeit und Funktionen in der Nationalen Volksarmee und setzt sie in Beziehung zur dienstgradgerechten Verwendbarkeit in der Bundeswehr.

§ 5

(1) Besoldung und Heilfürsorge richten sich für Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee nach dem Recht, das am Tage vor dem Wirksamwerden des Beitritts in der Deutschen Demokratischen Republik gilt. Die Bundesregierung wird bis zum 30. September 1992 ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Besoldung und Heilfürsorge auf die Angemessenheit im Verhältnis zu den Regelungen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu überprüfen und neu festzusetzen. Sonderleistungen aus Anlaß der Entlassung und Leistungen, deren Gewährung auf einen der in § 7 Abs. 2 dieses Abschnitts genannten oder mit diesen vergleichbare Sachverhalte zurückzuführen ist, sind ausgeschlossen.

(2) Besoldung und Heilfürsorge werden der Entwicklung in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet entsprechend den dort geltenden Regelungen im zivilen öffentlichen Dienst angepaßt. Näheres regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung; die Ermächtigung ist bis zum 30.September 1992 befristet.

(3) Die Bezüge der Soldaten, die auf Grund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten, richten sich nach dem Wehrsoldgesetz mit der sich aus Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nummer 17 ergebenden Übergangsregelung.

§ 6

(1) Für die Versorgungsbezüge gelten die Regelungen der Anlage II Kapitel VIII Buchstabe H Abschnitt III Nummer 9. Für die Beschädigtenversorgung von Soldaten, die nach dem Wirksamwerden des Beitritts eine Wehrdienstbeschädigung erleiden, gelten die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes.

(2) Für die Eingliederung in das zivile Berufsleben gelten die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes, insbesondere für Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung. Durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr wird zusätzliche Hilfestellung gewährt.

(3) § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 dieses Abschnitts gilt entsprechend.

§ 7

(1) Ein Soldat auf Zeit oder Berufssoldat der ehemaligen Nationalen Volksarmee ist zu entlassen, wenn er dies beantragt. Ein Soldat auf Zeit ist zu entlassen, wenn die festgesetzte Dienstzeit endet. Ein Berufssoldat kann entlassen werden, wenn er die nach bisherigem Recht geltende Mindestdienstzeit erreicht oder überschritten hat. Ein Soldat auf Zeit oder Berufssoldat kann ferner entlassen werden,

1. wenn er wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht,
2. wenn er wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder
3. wenn die bisherige Beschäftigungsstelle ganz oder teilweise aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung ihres Aufbaus die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist.

In den Fällen des Satzes 1 und des Satzes 4 Nr. 2 und 3 kann ein Übergangsgeld gewährt werden, das nach Höhe und Dauer dem monatlichen Wartegeld nach § 2 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 dieses Abschnitts entspricht, im Falle des Satzes 1 jedoch nicht, wenn die Voraussetzungen des Satzes 4 Nr. 1 vorliegen. § 2 Abs. 2 Satz 2 dieses Abschnitts gilt entsprechend.

(2) Ein Soldat auf Zeit oder Berufssoldat der ehemaligen Nationalen Volksarmee ist zu entlassen, wenn er

1. gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat, insbesondere die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 gewährleisteten Menschenrechte oder die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 enthaltenen Grundsätze verletzt hat oder

2. für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit tätig war

und dadurch die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

(3) Die Entlassungsverfügung muß dem Soldaten in den Fällen des Absatzes 1 Satz 4 Nr. 1 bis 3 spätestens zwei Monate vor dem Entlassungstag zugestellt werden.

§ 8

(1) Ein Soldat auf Zeit oder Berufssoldat der ehemaligen Nationalen Volksarmee im Sinne des § 1 Nr. 2 dieses Abschnitts kann auf Grund freiwilliger Verpflichtung nach den Vorschriften des Soldatengesetzes für zwei Jahre in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit berufen werden. Die Altersgrenze des § 40 Abs. 1 Nr. 1 des Soldatengesetzes findet keine Anwendung.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung in Abweichung von § 27 Abs. 4 Satz 3 des Soldatengesetzes die Verleihung eines höheren als des untersten Dienstgrades der Mannschaften bei der Berufung.

(3) Die Besoldung richtet sich nach dem Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit den sich aus Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt II Nummer 3 und Abschnitt III Nummer 11 ergebenden Übergangsregelungen.

(4) Der Bundesminister der Verteidigung entscheidet über eine Verlängerung der Dienstzeit und über die Übernahme zum Berufssoldaten. Er hört vor der Übernahme von Offizieren zu Berufssoldaten einen unabhängigen Ausschuß zur persönlichen Eignung an. Zusammensetzung, Befugnisse und Verfahren dieses Ausschusses regelt die Bundesregierung. Die Ernennung zum Berufssoldaten ist in der Regel nicht zulässig, wenn der Bewerber das 50. Lebensjahr vollendet hat.

(5) Die Versorgungsbezüge des nach Absatz 1 berufenen Soldaten auf Zeit, dessen Dienstzeit nicht verlängert wird oder der nicht als Berufssoldat übernommen wird, richten sich nach § 6 dieses Abschnitts.

§ 9

Die vorstehenden Regelungen dieses Abschnitts treten mit Ablauf des 31. Dezember 1996 außer Kraft.

Abschnitt III

Bundesrecht tritt in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet mit folgenden Maßgaben in Kraft:

1. Wehrpflichtgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Juni 1968 (BGBl. I S. 879), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1292),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Dauer des Grundwehrdienstes nach § 5 Abs. 1 sowie dessen Beendigung richten sich für die Wehrpflichtigen, die als Angehörige der ehemaligen Nationalen Volksarmee in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet zum Zeitpunkt des Beitritts Grundwehrdienst leisten, nach dem bisherigen Recht der Deutschen Demokratischen Republik.

2. Verordnung über das Ausbildungsgeld für Sanitätsoffizier-Anwärter vom 10. November 1976 (BGBl. I S. 3229), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. August 1990 (BGBl. I S. 1757),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Bundesregierung setzt die jeweilige Höhe des Ausbildungsgeldes unter Berücksichtigung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet durch Rechtsverordnung fest.

3. Mutterschutzverordnung für weibliche Sanitätsoffiziere vom 29. Januar 1986 (BGBl. I S. 239)

   mit folgender Maßgabe:

   Die Verordnung tritt in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet am 1. Januar 1991 in Kraft und ist auf Geburten nach dem 31. Dezember 1990 anzuwenden.

4. Erziehungsurlaubsverordnung für weibliche Sanitätsoffiziere vom 29. Januar 1986 (BGBl. I S. 240)

   mit folgender Maßgabe:

   Die Maßgabe zu Nummer 3 gilt entsprechend.

5. Soldatenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekannt machung vom 5. März 1987 (BGBl. I S. 842), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. Juni 1990 (BGBl. I S. 1211),

   mit folgenden Maßgaben:

   a) Das Gesetz findet in der ab 1. Januar 1992 geltenden Fassung Anwendung.

   b) Das Gesetz findet nicht Anwendung auf Soldaten, die aus einem Wehrdienstverhältnis der ehemaligen Nationalen Volksarmee ausgeschieden sind, und auf Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee, die auf Grund der Regelung in Abschnitt II Nummer 2 § 1 dieser Anlage Soldaten der Bundeswehr sind und für die weder ein Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit mit einer Dienstzeit von mehr als zwei Jahren noch

ein solches als Berufssoldat der Bundeswehr begründet wird; dies gilt nicht für die Beschädigtenversorgung von Soldaten, die nach Wirksamwerden des Beitritts eine Wehrdienstbeschädigung erleiden.

c) Bei der Berechnung der Dienstzeit nach § 15 Abs. 2 des Soldatenversorgungsgesetzes können nur Zeiten ab Wirksamwerden des Beitritts berücksichtigt werden. Diese Übergangsregelung tritt fünf Jahre nach Wirksamwerden des Beitritts außer Kraft.

d) Nicht anzuwenden sind die Vorschriften des § 43 des Soldatenversorgungsgesetzes in Verbindung mit § 86 des Beamtenversorgungsgesetzes sowie der §§ 64, 67 bis 79, 91, 94 bis 94c und des § 97 des Soldatenversorgungsgesetzes.

6. Unterhaltssicherungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 1987 (BGBl. I S. 2614), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. April 1990 (BGBl I S. 769),

   mit folgender Maßgabe:

   Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Höhe der in Beträgen festgeschriebenen Leistungen sowie die Leistungsgrenzen entsprechend den wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet anzupassen.

Kapitel XIX

Recht des öffentlichen Dienstes einschließlich des Rechts der Soldaten

Sachgebiet B: Recht der Soldaten

Abschnitt III

Folgendes Recht der Deutschen Demokratischen Republik bleibt in Kraft:

1. § 29 Abs. 1 Satz 1 und § 30 Abs. 1, Abs. 4 des Wehrdienstgesetzes vom 25. März 1982 (GBl. I Nr. 12 S. 221) in Verbindung mit dem Beschluß über die Musterung und Einberufung zum Wehrdienst sowie die Entlassung aus dem Wehrdienst im 1. Halbjahr 1990 vom 8. Februar 1990 (GBl. I Nr. 8 S. 44)

   mit folgender Maßgabe:

   Diese Bestimmungen gelten für die Wehrpflichtigen, die als Angehörige der ehemaligen Nationalen Volksarmee in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Beitritts Grundwehrdienst leisten.

2. Besoldungsordnung für die Angehörigen der Nationalen Volksarmee vom 12. Oktober 1982 (Nr. 005/9/001) in der Fassung vom 15. August 1990

   mit folgenden Maßgaben:

   a) Die Bundesregierung wird bis zum 30. September 1992 ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht auf der Zustimmung der Bundesrates bedarf, die Leistungen auf die Angemessenheit im Verhältnis zu den Regelungen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu überprüfen und neu festzusetzen. Die Bundesregierung wird ferner ermächtigt, bis zum 30. September 1992 die Leistungen der Entwicklung in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet entsprechend den dort geltenden Regelungen im zivilen öffentlichen Dienst durch Rechtsverordnung anzupassen.

   b) Die Regelungen über Einmalzahlungen im Zusammenhang mit der Entlassung aus dem Wehrdienst in Abschnitt 901 in Verbindung mit Absschnitt 912 finden bis zum 31. Dezember 1990 Anwendung. Soweit Wartegeld oder Übergangsgeld nach Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 §§ 2 und 7 gezahlt worden ist, ist es auf die Einmalzahlungen anzurechnen. Laufende Übergangszahlungen nach Abschnitt 901 in Verbindung mit Abschnitt 922 oder 923 sind ausgeschlossen.

3. Mutterschutzregelungen für weibliche Soldaten der Nationalen Volksarmee auf der Grundlage der DV 010/0/007 Urlaub, Ausgang, Dienstbefreiung – Urlaubsvorschrift – vom 12. April 1990

   mit folgender Maßgabe:

   Die Mutterschutzregelung gilt bis zum 31. Dezember 1990.

4. § 27 Abs. 1 des Wehrdienstgesetzes vom 25. März 1982 (GBl. I Nr. 12 S. 221) in Verbindung mit Ordnung Nr. 064/9/001 des Ministers für Abrüstung und Verteidigung über die Verpflegung in der NVA – Verpflegungsordnung – vom 24. Juni 1990

   mit folgenden Maßgaben:

   Es gelten die Festlegungen über die Zahlung des Verpflegungsgeldes an die Zeit- und Berufssoldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee; die Regelung findet nur auf den in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet B, Recht der Soldaten, Abschnitt II Nummer 2 §§ 3 bis 7 genannten Personenkreis Anwendung.